

Personalentwicklung und künstliche Intelligenz – sechs Thesen

Die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) wird die Gesellschaft und Wirtschaft spürbar verändern. Auch die Personalentwicklung ist davon betroffen. Was kommt da auf uns zu? Der Autor hat dazu sechs Thesen entwickelt.

■ Von Daniel Herzog



KI-Technologien bieten neue Möglichkeiten und Chancen, um die Personalentwicklung effizient und effektiv zu gestalten. In diesem Artikel werden sechs Thesen präsentiert, wie künstliche Intelligenz die Zukunft der Personalentwicklung verändern könnte.

These 1: KI-gestützte Analysen ermöglichen eine personalisierte Entwicklung

Dank KI-gestützter Analysen können Unternehmen schnell und einfach detaillierte Einblicke in die Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden erhalten. Durch die Verarbeitung grosser Datenmengen werden individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale identifiziert und auf dieser Grundlage personalisierte Entwicklungspläne erstellt, welche die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Ziele der Unternehmen in Einklang bringen. KI kann dabei helfen, passende Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen vorzuschlagen und den Lernfortschritt zu steuern.

These 2: KI-gesteuerte Lernplattformen ermöglichen flexible und individualisierte Weiterbildung

Traditionelle Schulungsmassnahmen haben den Nachteil, dass sie zeit- und ortsgebunden sind. KI-gesteuerte Lernplattformen werden aber flexible und individualisierte Weiterbildungsangebote anbieten. Mitarbeitende können jederzeit und von jedem Ort aus auf massgeschneiderte Lerninhalte zugreifen, eben dann, wenn sie gebraucht werden. Dies wird eine effiziente und zielgerichtete Weiterbildung ermöglichen.

These 3: KI unterstützt bei der Identifizierung von High Potentials

Die Identifizierung von High Potentials ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. KI kann durch die Analyse von Leistungen, Verhaltensweisen und anderen relevanten Faktoren potenzielle High Potentials frühzeitig erkennen. Diese Informationen kön-

nen bei der strategischen Nachfolgeplanung und der gezielten Förderung dieser Talente genutzt werden.

These 4: KI-basierte Talentmanagementsysteme optimieren die Mitarbeiterbindung

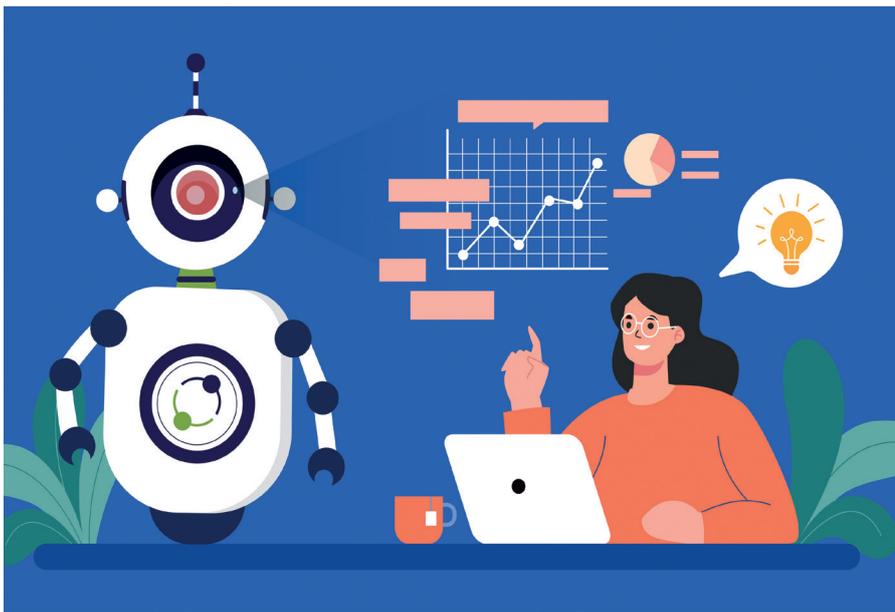
Der Verlust von talentierten Mitarbeitenden ist für Unternehmen kostspielig und gerade in Zeiten des Fachkräftemangels problematisch. KI-basierte Talentmanagementsysteme können dabei helfen, die Mitarbeiterbindung zu verbessern. Durch die Analyse von Daten zu individuellen Karrierezielen, Präferenzen und Leistungen kann KI personalisierte Karriereentwicklungsmöglichkeiten bieten. Mitarbeitende erhalten so bessere Perspektiven für ihre berufliche Entwicklung, was die Mitarbeiterbindung positiv beeinflusst.

These 5: KI ermöglicht eine vorausschauende Personalplanung

Eine vorausschauende Personalplanung ist für Unternehmen entscheidend, um auf Veränderungen im Markt und in der Arbeitswelt schnell reagieren zu können. Künstliche Intelligenz kann hier Daten zu externen Faktoren wie Markttrends, Wettbewerb oder demografische Entwicklungen analysieren und bei der vorausschauenden Personalplanung unterstützen. Unternehmen können frühzeitig erkennen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen in Zukunft gefragt sind, und gezielt in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden investieren. Dies ermöglicht eine optimale Ausrichtung der Personalentwicklung auf die zukünftigen Anforderungen des Unternehmens.

These 6: KI ersetzt die Personalentwickler*innen nicht

Die Integration künstlicher Intelligenz in die Personalentwicklung eröffnet neue Möglichkeiten und verändert die Arbeitsweise in Unternehmen grundlegend. Personalentwicklerinnen und Personalentwickler werden aber weiterhin eine zentrale Rolle spielen. Künstliche Intelligenz dient als Werkzeug und Unterstützung, um die Personalentwicklung effektiv und effizient zu gestalten und grosse Datenmengen schnell zu analysieren. Ihr fehlen aber wichtige Kompetenzen wie beispielsweise Empathie, Intuition, Kreativität, Innovation, ethisches Handeln oder auch die Möglichkeit zur menschlichen Interaktion.



Dies wird auch künftig uns Menschen vorbehalten sein.

Die Entwicklung mitverfolgen

Als Personalentwicklerin und Personalentwickler gilt es, gegenüber KI offen zu sein und deren Entwicklungen und Auswirkungen auf die Personalentwicklung mitzuverfolgen. Dazu gibt es viele Gefässe:

- **Fachliteratur und Forschung:** Es gibt eine Vielzahl von Fachzeitschriften, Studien, Medienberichten und Online-Ressourcen, die regelmässig über Fortschritte und neue Erkenntnisse berichten.
- **Weiterbildungen und Veranstaltungen:** Besuchen Sie Konferenzen, Seminare und Workshops, die sich mit KI und Personalentwicklung befassen. Diese Veranstaltungen bieten die Möglichkeit, sich mit Experten auszutauschen, Best Practices kennenzulernen und über aktuelle Trends und Entwicklungen informiert zu werden.
- **Networking:** Knüpfen Sie Kontakte zu anderen Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern, die sich mit dem Thema KI beschäftigen. Austausch und Diskussionen mit Kollegen können wertvolle Einblicke

und Erfahrungen bieten. In Online-Foren oder sozialen Netzwerken können Sie in Kontakt mit anderen Fachleuten treten.

- **Webinare und Online-Kurse:** In Webinaren und Online-Kursen können Sie Ihr Wissen über KI und deren Auswirkungen auf die Personalentwicklung erweitern.

Fazit: KI kommt – auch in der Personalentwicklung

Die personalisierte Entwicklung, flexible Weiterbildung, Identifikation von High Potentials, Optimierung der Mitarbeiterbindung und vorausschauende Personalplanung sind nur einige Beispiele dafür, wie KI die Zukunft der Personalentwicklung beeinflussen kann.

Die erfolgreiche Integration von KI erfordert aber ein sorgfältiges Abwägen zwischen technologischen Möglichkeiten, menschlichen Bedürfnissen, Datenschutz und Privatsphäre. Die Gefahr von Datenschutzverletzungen und dem Missbrauch sensibler Informationen ist nicht zu unterschätzen.

KI-Algorithmen sind abhängig von den Daten, auf denen sie trainiert wurden. Wenn diese

PRAXISTIPP



ChatGPT & Co. in der Bildung

2-stündiges Live-Webinar zu Chancen und Gefahren der künstlichen Intelligenz in der Bildung.

www.lwo.ch/ki

Daten unvollständig oder voreingenommen sind, können Verzerrungen auftreten. Dies könnte zu ungerechter Behandlung von Mitarbeitenden, unbewusster Diskriminierung oder fehlerhaften Entscheidungen führen.

Und wollen wir, dass alle unsere Daten analysiert werden und wir quasi zum gläsernen Mitarbeitenden werden? Können wir dies überhaupt noch verhindern? Es gibt aktuell verschiedene Akteure, die Bedenken hinsichtlich der Nutzung von künstlicher Intelligenz haben. So diskutieren Regierungen, Datenschutzfachleute oder Arbeitnehmerorganisationen, ob der Einsatz von KI reguliert werden soll oder wie damit verantwortungsvoll umgegangen werden kann.

Die Technologie ist da und wird von den grossen Tech-Firmen rasant weiterentwickelt. Mit Milliarden versuchen diese, die Vorherrschaft in diesem potenziell lukrativen Zukunftsmarkt zu erlangen. Und die Geschichte zeigt: Technologien, die vorhanden sind, werden auch genutzt.

Bleiben Sie am Ball und wägen Sie bei der Implementierung von KI in der Personalentwicklung Chancen und Risiken gut ab, um mögliche Risiken zu minimieren!



AUTOR

Daniel Herzog ist Bildungsexperte und CEO der Lernwerkstatt Olten – das schweizweit führende Bildungszentrum für lebendige Erwachsenenbildung, wirkungsvolles Coaching, zielführende Beratung und professionelles Personalmanagement. www.lernwerkstatt.ch

Impressum

Verlag WEKA Business Media AG
Hermeschloosstrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch

Herausgeber Stephan Bernhard

Redaktion Dave Husi

Publikation 10 × jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Als digitale Publikation erhältlich unter:
www.weka-library.ch

Bildrechte www.iStockphoto.com

Bestell-Nr. NL9232

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2023

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.